

**Das neue Regelwerk zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von
entsandten Arbeitnehmern -
Aha-Effekt und Fragezeichen für Unternehmen zugleich**

Zum 18. November 2015 haben die Spitzenverbände der Sozialversicherung eine aktualisierte Fassung der Regelungen zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Expatriates veröffentlicht.

Die neuen Regelungen beinhalten dankenswerte **Klarstellungen** hinsichtlich des Vorliegens einer Ein- oder Ausstrahlung.

(kein) Ablöseverbot

Die Ablösung eines zuvor entsandten Arbeitnehmers ist im europäischen Sozialrecht ein Ausschlussstatbestand für eine Entsendung i.S.d. Art. 12 EG-VO 883/2004 – im nationalen Recht wurde dieses Ablöseverbot nunmehr gestrichen.

Lokaler Arbeitsvertrag im Ausland

Weiterhin wird erläutert, dass die Begründung eines befristeten lokalen Arbeitsvertrags im Ausland (neben dem Arbeitsvertrag in Deutschland) einer Ausstrahlung nicht entgegen steht (z.B. zur Beschaffung eines Arbeitsvisums) sofern das Weisungsrecht, der Entgeltanspruch sowie die Gehaltskostentragung weiterhin beim entsendenden Unternehmen liegt.

Kurzfristige Entsendungen im Konzern

Auch wurde das Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 30.03.2011, welches Erleichterungen hinsichtlich der Gehaltskostentragung bei kurzfristigen konzerninternen Entsendungen von bis zu 2 Monaten vorsah, nun unmittelbar in der Verlautbarung aufgenommen.

Gehaltskostentragung

Überhaupt wird die Frage der Gehaltskostentragung und deren Rechtsfolgen näher beleuchtet:

Zunächst wird – wie bislang – unter Verweis auf die BSG-Rechtsprechung der Grundsatz definiert, dass für das Fortbestehen eines inländischen Beschäftigungsverhältnisses und somit einer Ausstrahlung die wirtschaftliche Gehaltskostentragung durch die entsendende Gesellschaft notwendig ist – die deutsche Gesellschaft also diese Kosten als Betriebsausgabe geltend macht.

Werden die Gehaltskosten hingegen ganz oder teilweise an das verbundene Unternehmen ins Ausland weiterbelastet oder von diesem unmittelbar getragen, liegt keine Ausstrahlung vor.

Klarstellend wird nunmehr auch erläutert, dass bei einer Abrechnung der mit der Entsendung im Zusammenhang stehenden Kosten zwischen den verbundenen Unternehmen wie unter Fremdfirmen üblich von einer Ausstrahlung ausgegangen wird.

Verwirrung stiftet die Verlautbarung aber aufgrund einer Einschränkung dieses Grundsatzes:

Fiktive Betrachtungsweise?

Eine Ausstrahlung liegt demnach nicht vor, wenn die Weiterbelastung der Kosten an das ausländische Unternehmen aufgrund dessen finanzieller Situation zwar unterbleibt - der wirtschaftliche Wert der Tätigkeit des entsandten Arbeitnehmers diesem jedoch zukommt.

Es stellt sich nun die Frage, ob die Spitzenverbände lediglich eine Ausnahme in diesem konkreten Fall zulassen wollten oder aber grundsätzlich auf eine - im Steuerrecht schon lange verankerte - fiktive Prüfung der Gehaltskostentragung abstellen wollten?

Laut BMF-Schreiben zum DBA-Arbeitslohn vom 12. November 2014 wird das aufnehmende verbundene Unternehmen zum wirtschaftlichen Arbeitgeber, wenn dieses „den Arbeitslohn wirtschaftlich trägt oder nach dem Fremdvergleichsgrundsatz hätte tragen müssen. [...] eine unterbliebene Weiterbelastung kann die Arbeitgeberbereitschaft beim aufnehmenden Unternehmen nicht verhindern.“

Davon abweichend erfolgte in der sozialversicherungsrechtlichen Praxis bislang eine rein stichtagsbezogene Prüfung der tatsächlichen Gehaltskostentragung (so dass auch eine spätere rückwirkende Weiterbelastung der Gehaltskosten – evtl. aufgrund einer Lohnsteuerußenprüfung – die bereits gewährte Ausstrahlung nicht rückwirkend ausschloss).

Eine allgemeine Abkehr von der tatsächlichen zu einer fiktiven Prüfung der Gehaltskostentragung würde aber zu einem grundsätzlichen Umdenken bei der Prüfung der Ein-/Ausstrahlungskriterien führen.

Veranstaltungshinweis

Am 19. April 2016 referieren Frank Dissen und Xiaolun Heijenga (beide WTS) in Frankfurt am Main auf der 5. Deutsch-Chinesische Personalkonferenz „Sino HR Conference 2016“ zum Thema:

Quo vadis? Aktuelle Entwicklungen für die Entsendung nach und von China

Detaillierte Informationen über das Seminarprogramm und den Veranstaltungsort finden Sie hier:

<http://sino-hr-conference.com/de/>

Fünf Freikarten zu vergeben

Die WTS verfügt über insgesamt fünf Freikarten für die 5. Deutsch-Chinesischen Personalkonferenz, die nach dem First-Come-First-Serve-Prinzip sehr gerne weitergegeben werden.

Bei Interesse bitten wir um eine kurze Meldung per E-Mail an frank.dissen@wts.de

Herausgeber

WTS Steuerberatungsgesellschaft mbH

www.wts.de • info@wts.de

Ansprechpartner/Redaktion

Frank Dissen • Frankfurt am Main, frank.dissen@wts.de

München

Lothar Härteis

Thomas-Wimmer-Ring 1-3 • 80539 München

T: +49(0) 89 286 46-0 • F: +49 (0) 89 286 46-111

Düsseldorf

Michael Wild

Peter-Müller-Straße 18 • 40468 Düsseldorf

T: +49 (0) 211 200 50-5 • F: +49 (0) 211 200 50-950

Erlangen

Andreas Pfaller

Allee am Rötelpark 11-15 • 91052 Erlangen

T: +49 (0) 9131 97002-11 • F: +49 (0) 9131 97002-12

Frankfurt

Robert Welzel

Taunusanlage 19 • 60325 Frankfurt/Main

T: +49 (0) 69 133 84 56-0 • F: +49 (0) 69 133 84 56-99

Hamburg

Eva Doyé

Neuer Wall 30 • 20354 Hamburg

T: +49 (0) 40 320 86 66-0 • F: +49 (0) 40 320 86 66-29

Raubling

Andreas Ochsner

Rosenheimer Straße 33 • 83064 Raubling

T: +49 (0) 8035 968-0 • F: +49 (0) 8035 968-150

Köln

Stefan Hölzemann

Lothringer Str. 56 • 50677 Köln

T: +49 (0) 221 348936-0 • F: +49 (0) 221 348936-250

Diese WTS-Information stellt keine Beratung dar und verfolgt ausschließlich den Zweck, ausgewählte Themen allgemein darzustellen. Die hierin enthaltenen Ausführungen und Darstellungen erheben daher weder einen Anspruch auf Vollständigkeit noch sind sie geeignet, eine Beratung im Einzelfall zu ersetzen. Für die Richtigkeit der Inhalte wird keine Gewähr übernommen. Im Falle von Fragen zu den hierin aufgegriffenen oder anderen fachlichen Themen wenden Sie sich bitte an Ihren WTS-Ansprechpartner oder an einen der oben genannten Kontakte.